

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TETAP PADA CARREFOUR
AMBARUKMO YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Di susun Oleh :

MEITA RIAYA SAFITRI
B 200 060 066

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai pertumbuhan melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang

dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi royalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) dan Brahmasari (2005) Suatu kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001:3) Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (*iklim*) organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih

keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan tidak hanya membiasakan proses berpikir untuk bertindak yang akan memberikan yang lebih nyata. Gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan (Hardini 2001, dalam Sri Sunarto 2003). Pernyataan tersebut didukung oleh Arsintadiani dan Harsono (2002), Gono (2004), dan Susanto (2004).

Gaya kepemimpinan yang tepat adalah cara memimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya lebih dari apa yang seharusnya serta mampu menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga karyawan menjadi

bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Hal inilah yang menjadi alasan penulis untuk meneliti dengan mengambil judul **“Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetap pada Carrefour Ambarukmo Yogyakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap Carrefour Ambarukmo Yogyakarta.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetap pada Carrefour Ambarukmo Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Sebagai bahan masukan dan informasi yang berguna untuk Pengembangan ilmu pengetahuan secara luas.
2. Sebagai dasar untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam Memotivasi, memimpin bagi Carrefour Ambarukmo Yogyakarta.

3. Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dalam bidang memotivasi, memimpin dan juga memberikan masukan kepada yang lainnya agar lebih bermanfaat.

E. Sistematika Skripsi

Untuk lebih memperjelas dan mempermudah gambaran permulaan skripsi maka, sistematika skripsi ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi uraian mengenai landasan teori atau tinjauan kepustakaan yang digunakan untuk menjelaskan data mendukung analisa data.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang kerangka penelitian, data dan sumber data serta alat analisis yang digunakan.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Berisi pembahasan hasil penelitian dan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran penulis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebagai sumbangan pemikiran pada Carrefour Ambarukmo Yogyakarta.

